Desnaturalización en el servicio civil

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo

Contenido

1. Protección contra el término de la relación laboral

2. Posible desnaturalización en el servicio civil previsto en la Ley 30057

Protección contra el término de la relación laboral

Desde la Constitución Política del Perú hasta la normatividad internacional de protección de los derechos laborales

Protección contra el despido arbitrario

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú 1993

Protección del trabajador frente al despido arbitrario

“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Principios de la relación laboral

Principios de la relación laboral

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Principio de protección

- Principio de protección
  - Interpretación de las normas laborales a favor del trabajador
    - Pro misero
  - Aplicación de la norma laboral más favorable al trabajador
  - Condición más beneficiosa

Carta Iberoamericana de la Función Pública

"El mero cambio de gobierno o la concurrencia de circunstancias o decisiones de exclusiva apreciación discrecional no serán, por sí mismas, causas suficientes para justificar despidos o rescisiones de empleo" (numeral 45 (desvinculación) Carta Iberoamericana de la Función Pública).

Conclusión

No es causa justa del despido, si el término de la relación del servicio civil (acreditar) se debe

- Mero cambio de gobierno
- Concurrencia de decisiones de exclusiva apreciación discrecional

Estabilidad laboral

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular”: “d. **la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación**. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la **readmisión en el empleo** o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional” (artículo 7, literal d) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

Convenio OIT 158

Artículo 2 Convenio OIT 158 – Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo:

Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

(a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;

(b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

(c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.

Posible desnaturalización del servicio civil en la Ley 30057

A partir del análisis de la normatividad prevista en la Ley 30057 es posible determinar supuestos de desnaturalización del servicio civil temporal por uno indeterminado

Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público (página 44)

A. Número de personal de la Ley N° 30057

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, instituye un régimen único para los servidores públicos, consolidando los regimenes laborales del DL N° 276, DL N° 728 y el CAS. Para 2024, en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, se contabilizan 2 921 servidores bajo este régimen, de los cuales el 76,0% son servidores civiles de carrera y el 9,6% pertenecen a actividades complementarias.

Protección contra el término arbitrario

Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil

La Ley 30057 otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

Supuestos de contratación directa

1) Servidores de confianza.

2) Servidores por suplencia por progresión en la carrera y por un periodo máximo de seis (6) meses no renovables, mientras se realice el concurso público, para casos debidamente justificados

3) Servidores para los casos de suspensión perfecta e imperfecta.

4) Servidores por incremento extraordinario y temporal de actividades, en donde se encuentra comprendido el inicio de nueva actividad o el incremento de las ya existentes.

Requisitos contratación directa

En todos estos casos solo se requiere la verificación por parte de la entidad del

cumplimiento del perfil de puesto en relación con los requisitos de formación y experiencia,

siempre que los mismos estén debidamente identificados en el aviso de convocatoria.

Suplencia en el período de prueba (i)

El **puesto que deja un servidor civil de carrera que se encuentra en período de prueba por progresión**

sólo puede ser cubierto por contrato temporal de suplencia

el cual se realiza directamente

sin concurso y

por el **plazo que dure el período de prueba**.

Suplencia en el período de prueba (ii)

El contrato temporal de suplencia

por período de prueba

puede extenderse por el tiempo adicional que tome realizar el concurso para cubrir el puesto dejado por el servidor que superó el período de prueba.

Suplencia en el período de prueba (iii)

Los servicios prestados bajo la condición de contratación temporal de suplencia no generan derechos adicionales a los establecidos contractualmente.

Tampoco generan derecho para el ingreso al Servicio Civil de Carrera o permanencia en el puesto.

Servidor de confianza

El vínculo entre los servidores de confianza y la entidad se establece en un contrato escrito de naturaleza temporal

- cuya vigencia se condiciona a la confianza de quien los designa, y
- donde se precisan las condiciones de empleo, el puesto a ocupar y la contraprestación a percibir

El contrato puede resolverse, sin que ello genere

- el derecho a pago compensatorio,
- otorgamiento de suma a título de liberalidad
- ni indemnización alguna por la terminación del vínculo con la entidad pública.

Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo

- en los casos de suspensión perfecta e imperfecta
- en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades.

Estas situaciones deben estar debidamente justificadas.

Contratación temporal

Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses.

Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses.

Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario.

El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

Casos de suspensión perfecta

1) La maternidad durante el descanso pre y postnatal.

2) El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.

3) El permiso o licencia concedidos por la entidad.

4) El ejercicio del derecho de huelga.

5) La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un período no mayor a tres (3) meses.

6) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período no mayor a tres (3) meses.

7) La detención del servidor por la autoridad competente.

8) La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación de la libertad sexual.

9) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente sustentado.

Casos de suspensión imperfecta

1) Enfermedad y el accidente comprobados.

2) Invalidez temporal.

3) Descanso vacacional.

4) Permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.

5) Permiso o licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad.

6) Licencias por paternidad.

7) Citación expresa judicial, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas.

Contratación temporal por término

Se utiliza la contratación temporal en los supuestos de término del servicio civil, mientras dure el concurso para cubrir el puesto.

Término del servicio civil (i)

1) Fallecimiento.

2) Renuncia.

3) Jubilación.

4) Mutuo acuerdo.

5) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta.

6) Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija como requisito para acceder al Servicio Civil.

7) La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso; así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (3) meses.

Término del servicio civil (ii)

8) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período mayor a tres (3) meses.

9) Cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobación.

10) No superar el período de prueba. La resolución administrativa que declare el cese debe estar debidamente motivada.

11) Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad.

12) Extinción de la entidad por mandato normativo expreso.

13) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.

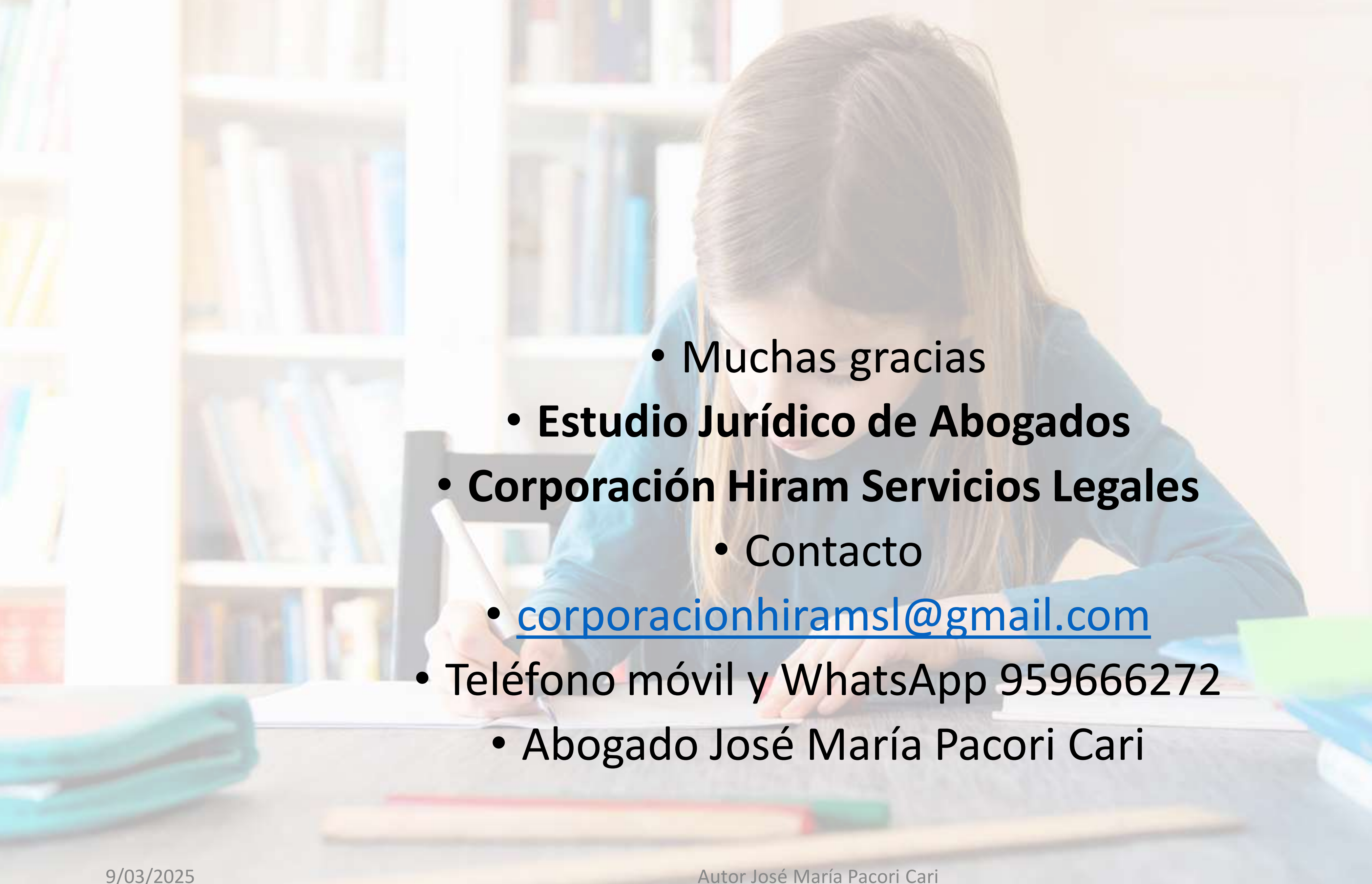
14) Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden. Debe declararse conforme a Ley.

15) De manera facultativa para el servidor, alcanzar la edad de sesenta y cinco (65) años.

Contratos temporales para proyectos especiales

Los proyectos, dado su carácter temporal, contarán con servidores de actividades complementarias, servidores civiles de carrera destacados temporalmente y directivos públicos.

Los contratos y designaciones de los Servidores Civiles de dichos proyectos podrán tener una duración máxima o ser renovados, hasta por el plazo máximo previsto en el convenio, contrato o norma que crea el proyecto.



- Muchas gracias
- **Estudio Jurídico de Abogados**
- **Corporación Hiram Servicios Legales**
- Contacto
- corporacionhiramsl@gmail.com
- Teléfono móvil y WhatsApp 959666272
- Abogado José María Pacori Cari